Canadian Human Rights Commission

1990-91 Estimates

Part III

Expenditure Plan

90-03714/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1990

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1991-III-21
ISBN 0-660-55587-5

1990-91 Estimates

Part III

Canadian Human Rights Commission

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that forms the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information. The table of contents provides a general guide to the content of each section while the topic index at the end is intended to facilitate its use as a reference and research document.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1990-91 -- Part II of the Estimates 4
B. Use of 1988-89 Authorities -- Volume II of the Public Accounts 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1990-91
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 7
B. Recent Performance
   1. Highlights 8
   2. Review of Financial Performance 9
C. Background
   1. Introduction 10
   2. Mandate 10
   3. Program Objective 10
   4. Program Description 11
   5. Program Organization for Delivery 11
D. Planning Perspective
   1. Environment 15
   2. Initiatives 17
   3. Update on Previously Reported Initiatives 18
E. Program Performance and Resource Justification 19

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 22
   2. Personnel Requirements 23
   3. Net Cost of Program 25

Topic Index 26

Spending Authorities

A. Authorities for 1990-91 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1990-91 Main Estimates	1989-90 Main Estimates
	Canadian Human Rights Commission		
10	Program expenditures	13,360	10,714
(S)	Contributions to employee benefit plans	1,462	1,233
	Total Agency	14,822	11,947

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1990-91 Main Estimates
10	**Canadian Human Rights Commission** Canadian Human Rights Commission- Program expenditures	13,360,000

Program by Activities

(thousands of dollars)	1990-91 Main Estimates				1989-90 Main Estimates
	Authorized person-years*	Budgetary Operating	Capital	Total	
Canadian Human Rights Commission	203	14,469	353	14,822	11,947
1989-90 Authorized person-years	178				

* See figure 9, page 23 for additional information on person-years.

B. Use of 1988-89 Authorities -- Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Budgetary			
	Canadian Human Rights Commission			
10	Program expenditures	10,419,000	10,860,000	10,566,413
(S)	Contribution to employee benefit plans	1,187,000	1,227,000	1,227,000
	Total Program	11,606,000	12,087,000	11,793,413

Section I
Program Overview

A. Plans for 1990-91

1. Highlights

The Canadian Human Rights Commission will concentrate its efforts on the following four major objectives in 1990-91:

- it will continue to pursue comprehensive amendments to the Canadian Human Rights Act, to make it a more effective tool for ensuring equality of opportunity (see pages 15 and 17);

- it will pursue the systemic reviews and investigations now underway with several major employers in order to remove discriminatory employment policies and practices (see page 8 and 17);

- it will give added emphasis to its communications programs with particular focus on employment equity (see page 17);

- it will further improve the efficiency of the case management process (see page 17).

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Change
Canadian Human Rights Commission	14,822	14,251	571
Person-Years*			
controlled by TB	203	198	5
Other	2	2	-
	205	200	-

* See figure 9, page 23 for additional information on person-years.

Explanation of Change: The difference of $571,000 or 4% is based on additions to the 1990-91 reference levels. The individual items reflecting the change of $571,000 are listed below:

	($000)
- Increased funding for workload increases in all operational sectors of CHRC	2,251
- Transfer of responsibility from Public Service Commission for non-mandatory language training	11
- Transfer of Temporary Assignment Pool employee from the Treasury Board Secretariat	82
- Salary Cost adjustment for 1990-91	42
- Allowance for inflation for 1990-91	489
- Items approved for 1989-90 only	(2,304)
Net increase	571

Explanation of 1989-90 Forecast: The 1989-90 expenditure forecast (as at December 1989) is $2,304,000 higher than the 1989-90 Main Estimates. The additional spending authority, will be sought through Supplementary Estimates.

B. Recent Performance

1. Highlights

The following are highlights of the Program's Performance during 1988-89:

- Six hundred and eleven cases from 1988-89 and previous fiscal years were submitted by the seven regional offices for presentation to the Commission. This represents an increase of 30 percent over 1987-88 figures and is the result of revised methods and procedures which have cut out duplication and unnecessary paperwork.

- The Employment Equity Section analysed 370 reports submitted by employers subject to the Employment Equity Act and carried out similar analyses of 72 reports from federal government departments.

- The Commission asked 19 major employers to take part in a joint review of their employment systems and a majority of the 19 had agreed to the review by the end of the year. It also began its investigation of employment equity complaints filed against 9 major national employers by a coalition representing persons with disabilities.

- The Commission produced a poster and pamphlet to mark the 40th Anniversary of the Universal Declaration of Human Rights.

- The Commission developed a policy on discrimination related to Human Immunodeficiency Virus and Acquired Immunodeficiency Syndrome as disabilities.

- At the Regional level in 1988-89, the Commission received 46,374 inquiries and 726 new complaints (up from 1987-88 levels of: 43,274 and 522).

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1988-89 Financial Performance

(thousands of dollars)	1988-89		
	Actual	Main Estimates	Change
Canadian Human Rights Commission	11,793	11,606	187
Person-Years*			
controlled by TB	179	178	1
Other	2	2	-
	181	180	1

* See figure 9, page 23 for additional information on person-years.

Explanation of Change:

Person-year utilization: The recorded overutilization of one person-year is well within the limits of five additional person-years approved by Treasury Board Secretariat late in the fiscal year.

Expenditures: The $187,000 deficit shown above was offset by special warrants of $481,000 received in 1988-89. The resulting surplus of $294,000 was attributable to unused salaries and unused provisions for collective agreements.

C. Background

1. Introduction

The Canadian Human Rights Commission established in 1978 pursuant to the Canadian Human Rights Act, is responsible for administering that Act and ensuring that the principles of equal opportunity and non-discrimination are implemented in all areas of federal jurisdiction. Specifically, the Commission deals with complaints of discrimination in employment and in the provision of services based on the grounds enumerated in the Act: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted.

The Commission also investigates complaints alleging inequities in pay between men and women who are performing work of equal value. In the field of employment equity, the Employment Equity Act, 1986, requires that copies of the annual reports filed by federally regulated employers be made available to the Commission which monitors their performance and, where appropriate, may initiate enforcement actions under the Canadian Human Rights Act.

In addition to its duty to investigate complaints of discrimination, the Commission has a statutory responsibility to develop and conduct information programs to foster public understanding of the principles of equality of opportunity enshrined in the Canadian Human Rights Act.

The Commission's statutory authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, federally regulated broadcasting, telephone companies and grain elevator companies.

The Commission is an independent agency which reports to Parliament through the Minister of Justice.

2. Mandate

The Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, proclaimed March 1, 1978, was amended by S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, proclaimed July 1, 1983, and S.C. 1985, c. 26, proclaimed October 15, 1985.

3. Program Objective

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

4. Program Description

The Canadian Human Rights Commission uses both compliance and promotional functions to ensure equality of opportunity.

Compliance centres primarily on dealing with complaints of discrimination that have been filed against any enterprise within federal jurisdiction. The Commission has broad powers to investigate complaints of discrimination. The findings of these investigations are submitted to the members of the Commission for decision. The members of the Commission, after reviewing the findings and any submissions made by a party to the complaint may:

- decide not to act on a complaint;
- dismiss a complaint;
- refer a complainant to a more appropriate authority;
- appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement;
- approve settlements which have been agreed to by the parties;
- request the President of the Human Rights Tribunal to appoint a tribunal.

The Commission also uses the data collected and published by virtue of the Employment Equity Act, as well as data provided through the Treasury Board's employment equity program, to identify areas of under-representation of women, visible minorities, disabled persons and aboriginal people in the federally regulated sector. It then attempts to work cooperatively with employers to correct the systemic barriers that cause under-representation and to develop an appropriate plan to change the situation. Where this approach is not possible, the Commission may initiate a complaint against the employer concerned.

The Commission also endeavors to promote equality of opportunity and discourage and reduce discriminatory practices by conducting information and public education programs, issuing policy guidelines, conducting research, reviewing regulations and other forms of delegated legislation, and maintaining close liaison with human rights bodies and interest groups.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Commission has one Activity which coincides with the Program.

Organization Structure: The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner and a maximum of six other part-time members appointed by the Governor in Council. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are full-time members, and the other members normally serve part-time. Full-time members are appointed for a term not exceeding seven years and part-time members for a term not exceeding three years.

The Program is delivered through the offices of the Chief Commissioner, the Secretary General and the following branches: Legal Services, Employment and Pay Equity, Complaints Procedures, Communications, Research and Policy, Corporate Services, and Regional Operations.

Legal Services Branch: The branch is responsible for providing independent legal advice to the Chief Commissioner, Commission members and staff. In addition, its legal staff represent the Commission in litigation before Tribunals, Review Tribunals, and the Courts.

Employment and Pay Equity Branch: The branch has operational responsibility for the enforcement of pay and employment equity under Sections 10 and 11 of the Canadian Human Rights Act. Data generated by the Employment Equity Act are used to initiate complaints or to take other appropriate action to secure compliance with the Canadian Human Rights Act.

Complaints Procedures Branch: The branch is responsible for ensuring that all complaints filed with the Commission are investigated in an efficient manner. It is also responsible for developing and implementing policies, procedures and standards for enforcement activities, for providing the Commission's conciliation service, and in-house investigative training.

Communications Branch: The branch has operational responsibility for fulfilling the broad information, persuasion functions through public education, liaison and media as prescribed by the Act.

Research and Policy Branch: The branch is responsible for providing policy and research advice to support the work of the Commission and its operational branches. Relevant human rights issues are monitored by the branch and policy proposals, guidelines, and research reports are prepared to guide Commission decisions and support its operational initiatives.

Corporate Services Branch: The branch provides support services to the Commission's headquarters and regional operations. These services include Finance, Personnel, Administration and Information Systems.

Regional Operations Branch: The branch coordinates the delivery of compliance and promotional activities of the Commission in the regions and provides ongoing operational guidance to the Regional offices located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver.

an Rights Tribunal: Tribunals are appointed by the President of the nadian Human Rights Tribunal Panel who is located in Toronto. A cretariat provides all services required for tribunal operations.

Figure 3: Resources by Organization

(thousands of dollars)	1990-91 Estimates		1989-90 Forecast	
	($)	P-Y	($)	P-Y
Chief Commissioner's Office	604	9*	592	9*
Secretary General	560	6	553	6
Legal Services	978	14	801	13
Regional Operations	4,122	75	3,750	75
Communications	1,205	19	1,209	19
Complaints Procedures	787	16	723	15
Employment and Pay Equity	1,070	21	1,024	20
Research and Policy	457	8	513	8
Corporate Services	4,159**	32	4,230	31
	13,942	200	13,395	196
Human Rights Tribunal	880	5	856	4
	14,822	205	14,251	200

* This figure includes 2 non-controlled person-years (i.e. Governor in Council appointees Chief and Deputy Chief Commissioners).

** This figure includes $1,462,000 for employee benefits and $76,217 for the Salary Allotment Reserve.

D. Planning Perspective

1. Environment

The political and social environment affecting the work of the Canadian Human Rights Commission remains extremely active. Among the more important factors are the following.

Proclamation of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, and in particular the coming into force of the equality provisions of section 15, have greatly increased public and media interest in all aspects of human rights. The range of issues and interest groups continues to grow. The activities of groups representing the intended beneficiaries of constitutional and legal rights have created growing pressure on the Commission and other federal authorities involved to give practical substance to the principles of equal opportunity and non-discrimination.

Recent Supreme Court decisions (e.g. Law Society of British Columbia v. Andrews and Brooks, Allen and Dixon v. Canada Safeway Ltd.) have further focused public and advocacy group attention on the remedial nature of equality-seeking legislation and the need to involve human rights bodies in the active pursuit of the necessary administrative changes.

In addition to its reiterated commitment to introduce changes to the Canadian Human Rights Act, government has recently legislated, or plans to legislate, in a number of areas which directly impinge on the work of the CHRC: employment equity, multiculturalism, changes in the Indian Act, unemployment insurance, and refugees. While all of these affect the Commission's WORKLOAD and INITIATIVES (see pp 16 and 17), the introduction of the Employment Equity Act, 1986 must be singled out for two reasons: first because it specifically deals with the under-representation of four disadvantaged groups that are of particular human rights interest (women, Aboriginal people, people with disabilities, and visible minorities), and second, because the Commission has the task of independently monitoring and promoting the results of the Act.

Amendment of the Canadian Human Rights Act has been under consideration since 1985. The Commission has presented a number of specific proposals that have broad public support. In light of earlier government commitments to introduce amendments, the Commission has been pressed to explain why the necessary legislative adjustments have not been made. The Commission believes that both substantive and technical amendments are needed. Its ability to respond to growing public demand for action is dependent upon greater independence and flexibility on the part of CHRC, a more systemic approach to equity and accessibility problems, and renewed outreach to community groups. Respondents as well as

complainants are influenced by changes in public expectations and government interventions. A growing number of actions brought by respondents question such matters as the independence and impartiality of tribunals, and the Commission's authority to initiate, refer or dismiss complaints, or to bring them into time. Other proceedings undertaken by respondents are also on the rise and include writs of prohibition either against the Commission or against tribunals.

Workload: In 1988-89 the number of complaints received by the Commission grew by 63.7 per cent from 534 to 874. Of these, 132 were filed under the equal pay provisions of section 11 of the Canadian Human Rights Act. The Commission projects a total of approximately 800 complaints in 1989-90.

The number of complaints sent to conciliation remained relatively stable from 1987-88 (134) to 1988-89 (137). However, an increase for 1989-90 of more than 50% is projected based on actual figures up to December 1989.

The workload associated with the handling of employment equity investigations and reviews involving 19 major employers (representing almost 50% of the federally regulated workforce) has placed considerable strain on available resources. Pressures could increase further if complaints based on the 1988 employment equity reports are received. The volume of work required of the Commission's Legal Services has virtually doubled since 1987-88 and the increase continued into 1989-90. The Commission's capacity to fulfill its mandate in the areas of research, policy, and communications has been seriously constrained by the insufficiency of resources, as has the work of the Corporate Services Branch, which provides the Commission with operational services and support.

In 1989-90 the Commission's requests for additional resources were approved in part, for inclusion in 1989-90 Supplementary Estimates. If current workload trends persist, however, resource levels will not be adequate to meet 1990-91 and future requirements.

2. Initiatives

The Canadian Human Rights Commission intends to take the following initiatives in 1990-91:

- it will promote comprehensive amendments to the Canadian Human Rights Act by presenting arguments to the appropriate legislative committee in support of its proposals and by prompt execution of those amendments which Parliament approves;

- it will take steps to improve the efficiency of the case management process, by simplifying the paperwork, reducing turn-around times during investigation, and encouraging early settlements before or during investigation; these steps will further reduce unwarranted delays in the investigation process, reduce the backlog of older cases and enable the Commission to decide cases as promptly and fairly as possible;

- it will continue the systemic reviews and investigations now under way with 19 major employers in order to remove discriminatory employment policies and practices, by encouraging preliminary settlements where possible, analysing job-systems and fostering development of employment equity plans that are acceptable to the Commission;

- it will pursue its communications programs, with particular emphasis on employment equity, by making greater use of multi-cultural media, joining forces with other equality-seeking bodies in the public and private sectors, and liaising more actively with special interest groups; this will enable the Commission to focus its own limited communications resources while responding as actively as possible to priority needs in human rights education.

2. Update on Previously Reported Initiatives

The Commission continued to press for comprehensive amendments to the Act, including amendments regarding "reasonable accommodation" of special needs, discrimination on the basis of sexual orientation, clarification of the Commission's independence, and greater procedural flexibility.

While arguing for changes to the legislative framework for pay equity, the Commission has continued to handle numerous individual complaints, including some which encompass the entire workforce of major employers, in ways most conducive to achieving compliance with the equal pay provisions of the Act.

The Commission has also renewed its basic information material (Annual Report, brochures, case books and other essential publications), developed closer ties with human rights advocacy groups, and substantially raised its public and media profile.

In order to encourage the systematic reduction of obstacles to people with disabilities, the Commission has developed a program to measure the accessibility of various public facilities in the federally regulated sector; the results of this survey will help the Commission and the groups concerned to press for improved access to these facilities and to develop an ongoing program to ensure equal access to services for the disabled.

Following a review of its case-management process in 1988-89, the Commission developed new national procedures and validated performance and work standards for all aspects of that process. These are now in effect and the results are reflected in the gains in efficiency reported in the Program Performance and Resource Justification (see page 19).

E. Program Performance and Resource Justification:

The growing effectiveness of the Commission's communications efforts is indicated by a substantial increase in media coverage, new demand for publications and public education programs, both at headquarters and in the regions, and greater Commission involvement in public inquiries, media debate and the work of parliamentary committees.

The number of cases forwarded to the Commission for decision has markedly increased. By the end of the third quarter of 1989-90 the number of cases had exceeded the figures for the same period in 1988-89 (557 vs 454).

In 1988-89, a number of cases which the Commission carried before tribunals and courts helped to resolve several important, substantive and procedural issues in the field of human rights. The application of the Canadian Human Rights Act was notably reinforced by the decisions in Nealy (hate propaganda), Mossop (definition of family status), Fontaine (AIDS as a disability), Druken, MacMillan and Isbitsky (the primacy of the CHRA over previous federal statutes) and Kearns in which the Commission for the first time intervened to obtain enforcement of a tribunal order when the respondent failed to comply. In the cases of Cashin, Robichaud and Morgan significant questions concerning appropriate remedies were also answered

Figure 4*: Enquiries

	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Enquiries	50,850	46,400	46,374

* The Commission has previously reported on Preliminary Investigations in this section, however, they are now included under the column "to deal with" in figure 7.

Figure 5: Complaints Workload

	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Balance brought forward	2,090	1,690	1,083
Complaints accepted	950	800	874
Total	3,040	2,490	1,957
Closed	600	400	267
Balance	2, 440	2,090	1,690

Figure 6: Status of Complaints in Process March 31, 1989

At Investigation	1,368
At Conciliation	172
At Tribunal	127
In Appeal	23
Total	1,690

Figure 7: Results of Cases Submitted for Decision by Fiscal Year

Years	Dismissed	Settled	Others**	To Conciliation	To Tribunal	To Deal With	Total Submitted
1988-89	139	68	60	137	119	65	588*
1987-88	228	49	182	134	21	41	655
1986-87	211	53	109	73	37	35	518
1985-86	196	40	66	90	12	4	408
1984-85	146	60	37	34	13	14	304

* 588 cases were presented to the Commission for decision. This figure differs from the 511 (Highlights section) submitted by the Regions for processing prior to presentation to the Commission.

** others: includes the decisions not to deal with, no tribunal warranted, and no further proceedings.

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 8: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1990-91	Forecast 1989-90	Actual 1988-89
Personnel			
Salary and Wages	9,435	8,766	7,416
Other personnel costs	1,462	1,348	1,227
	10,897	10,114	8,643
Goods and services			
Transportation and communications	1,087	1,452	932
Information	296	337	261
Professional and special services	1,500	1,500	1,313
Rentals	286	111	128
Purchased repair and upkeep	71	170	78
Utilities, materials and supplies	296	261	238
Other subsidies and payments	36	4	1
	3,572	3,835	2,951
Total operating	14,469	13,949	11,594
Capital	353	302	199
	14,822	14,251	11,793

2. Personnel Requirements

Personnel requirements account for 74% of the Program's total expenditures. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 9.

Figure 9: Details of Personnel Requirements

	Person-Years* Controlled by Treasury Board			Current Salary Range	Average Salary Provision 1990-91
	Estimates 90-91	Forecast 89-90	Actual 88-89		
Management	10	10	8	59,000 - 132,700	75,730
Scientific and Professional					
Law	8	8	6	27,600 - 120,100	55,037
Economics, Sociology and Statistics	1	1	6	16,751 - 75,800	-
Library Science	1	1	-	24,255 - 57,502	-
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	21	20	9	16,702 - 69,715	42,167
Computer Systems Administration	3	3	3	22,310 - 73,032	53,714
Financial Administration	2	2	2	16,200 - 63,422	48,590
Information Services	4	4	5	16,567 - 64,300	51,415
Personnel Administration	6	6	8	15,669 - 64,315	48,043
Program Administration	89	87	79	16,702 - 69,615	47,940
Technical					
General Technical	6	6	2	15,415 - 67,933	36,670
Social Science Support	3	3	-	15,415 - 70,474	32,130
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	21	21	26	15,778 - 38,728	31,840
Secretarial, Stenographic and Typing	28	28	25	15,637 - 38,975	26,369
Total	203	200	179		

	Other Person-Years			Current	Average Salary
	Estimates 90-91	Forecast 89-90	Actual 88-89	Salary Range	Provision 1990-91
Senior Levels	2	2	2	42,500 - 158,800	134,058

Note:

*** Person-Years** - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule 1, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control but disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1989. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. **Net Cost of Program**

Figure 10: Total Estimated Cost of the Program for 1990-91

(thousands of dollars)	Main Estimates 1990-91	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost	
			1990-91	1989-90
Canadian Human Rights Commission	14,822	1,710	16,532	16,181

*Other costs of $1,710,000 consist of:

	($000)
• accommodation received without charge from Public Works Canada	1,332
• cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services Canada	17
• employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	361

TOPIC INDEX

A
aboriginal people 11, 15
accessibility 18
activity structure 11
AIDS 8, 19
amendments 6, 15, 17, 18

B
benefit plan contribution 4, 5
budgetary expenditures 4, 5

C
case management 6, 17, 18
Charter of Rights 15
Communications Branch 12
communications (public information) 19
Complaints Procedures Branch 12
compliance 11
conciliator 11
Corporate Services Branch 12

D
disability 19
discrimination 10, 11, 18

E
Employment and Pay Equity Branch 12
employment equity 6, 8, 11, 12, 15, 16, 17
employment systems 8

F
financial requirements 22
forecast 7

G
grounds (of discrimination) 10
groups 15
guidelines 11

H
highlights (plans) 6
Human Immunodeficiency Virus 8
human rights 8, 10, 11, 17

I
independence 15
independent agency 10
investigations 11

J
joint review 8
jurisdiction 10, 11

L
Legal Services Branch 12

M
mandate 10
Multi-Year Operational Plan 7

O
objective 10
organization 11
outreach 15

P
pay equity 12, 18
person years 7, 9, 14, 23
plans 6
policy 11
program 11
public education 12, 19,

R
Regional Operations Branch 12
regions 12
research 12
Research and Policy Branch 12
respondents 16

S
statutory 10
Supplementary Estimates 7
Systemic 6, 11, 15

T
tribunal 11, 13, 14

U
Universal Declaration 8
Utilization (person-years) 9

V
Visible minorities 11, 15
volume of work 16

W
women 11, 15
workload 16, 20

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 1990-1991

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1991-III-21
ISBN 0-660-55587-5

Budget des dépenses 1990-1991

Partie III

Commission canadienne des droits de la personne

Avant-propos

Conçu pour servir de document de référence, le présent Plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend deux sections. La section I donne un aperçu et une description du Programme, des données de base, des objectifs et des perspectives en matière de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières donne une idée générale du contenu de chaque section, tandis que l'index par sujet, à la fin, devrait en faciliter l'utilisation comme document de référence et de recherche.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1990-1991 -- Partie II du Budget des dépenses 4
B. Emploi des autorisations en 1988-1989 -- Volume II des Comptes publics 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1990-1991
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 7
B. Rendement récent
1. Points saillants 8
2. Examen des résultats financiers 9
C. Données de base
1. Introduction 10
2. Mandat 11
3. Objectif du Programme 11
4. Description du Programme 11
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 12
D. Perspective de planification
1. Contexte 15
2. Initiatives 17
3. État des initiatives annoncées antérieurement 18
E. Efficacité du Programme et justification des ressources 19

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 22
2. Besoins en personnel 23
3. Coût net du Programme 25

Index par sujet 26

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1990-1991 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1990-1991	Budget principal 1989-1990
	Commission canadienne des droits de la personne		
10	Dépenses du Programme	13 360	10 714
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 462	1 233
	Total de l'organisme	14 822	11 947

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)		Budget principal 1990-1991
10	Commission canadienne des droits de la personne Commission canadienne des droits de la personne - Dépenses du Programme	13 360 000

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1990-1991				Budget principal 1989-1990
	Années-personnes autorisées*	Budgétaire Fonctionnement	Budgétaire Dépenses en capital	Total	
Commission canadienne des droits de la personne	203	14 469	353	14 822	11 947
Années-personnes autorisées en 1989-1990	178				

* Voir le tableau 9 à la page 23 pour plus de renseignements sur les années-personnes.

B. **Emploi des autorisations en 1988-1989 -- Volume II des Comptes publics**

Crédits	(dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Budgétaire			
	Commission canadienne des droits de la personne			
10	Dépenses du Programme	10 419 000	10 860 000	10 566 413
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 187 000	1 227 000	1 227 000
	Total du Programme	11 606 000	12 087 000	11 793 413

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1990-1991

1. Points saillants

La Commission canadienne des droits de la personne concentrera ses efforts sur la réalisation de quatre grands objectifs en 1990-1991 :

- Continuer de travailler à l'adoption de modifications d'ensemble à la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'en faire un moyen plus efficace d'assurer l'égalité des chances (voir les pages 16 et 18).

- Poursuivre les examens et les enquêtes systémiques en cours auprès de plusieurs grands employeurs afin d'éliminer les lignes de conduite discriminatoires dans le domaine de l'emploi (voir les pages 8 et 17).

- Mettre davantage l'accent sur ses programmes de communication en insistant sur l'équité en matière d'emploi (voir la page 17).

- Améliorer encore davantage l'efficacité du traitement des plaintes (voir la page 17).

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1 : Besoins financiers

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	14 822	14 251	571
Années-personnes* contrôlées par le CT	203	198	5
Autres	2	2	-
	205	200	-

* Voir le Tableau 9 à la page 23 pour plus de détails sur les années-personnes.

Explication de la différence : La différence de 571 000 $, soit 4 p. 100, vient d'une augmentation des niveaux de référence pour 1990-1991. Voici la ventilation des différents articles expliquant la différence de 571 000 $:

	(en milliers de dollars)
- Financement accru en raison d'une charge de travail accrue dans tous les secteurs opérationnels de la CCDP	2 251
- Transfert de fonds de la Commission de la Fonction publique pour des cours de formation linguistique facultatifs	11
- Transfert de fonds du Secrétariat du Conseil du Trésor (groupe d'affectation temporaire).	82
- Rajustement des traitements pour 1990-1991	42
- Provision pour inflation pour 1990-1991	489
- Articles approuvés pour 1989-90 seulement	(2 304)
Différence nette	571

Explication des prévisions pour 1989-1990 : Les dépenses prévues pour 1989-1990 (au 31 décembre 1989) sont de 2 304 000 $, de plus que celles indiquées dans le Budget des dépenses de 1989-1990. L'autorisation de dépenses supplémentaire figurera dans le Budget des dépenses supplémentaires.

B. Rendement récent

1. Points saillants

Les principales initiatives prises en 1988-1989 ont été les suivantes :

- Les sept régions ont soumis à l'administration centrale, pour présentation à la Commission, 611 plaintes déposées en 1988-1989 ou au cours des exercices précédents (une augmentation de 30 p. 100 par rapport aux chiffres de 1987-1988). Les augmentations de productivité des régions s'expliquent par la révision des méthodes et procédures, ce qui a éliminé le double emploi et la paperasserie.

- La Section de l'équité en matière d'emploi a analysé 370 rapports présentés par des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de même que 72 rapports en provenance de ministères fédéraux.

- La Commission a invité 19 grands employeurs à participer à un examen conjoint de leurs systèmes d'emploi. La majorité d'entre eux avaient accepté à la fin de l'exercice. La Commission a commencé son enquête sur les plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi déposées contre neuf grands employeurs nationaux par une coalition représentant les personnes handicapées.

- La Commission a produit une affiche et un dépliant pour souligner le 40^{e} anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

- La Commission a élaboré une politique sur la discrimination liée au virus de l'immunodéficience humaine et au syndrôme d'immunodéficience acquise comme déficiences.

- Au niveau régional, la Commission a reçu, en 1988-1989, 46 374 demandes de renseignements et 726 nouvelles plaintes (une augmentation par rapport à 1987-1988, dont les chiffres étaient respectivement de 43 274 et 522).

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1988-1989

(en milliers de dollars)	1988-1989		
	Réel	Budget principal	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	11 793	11 606	187
Années-personnes* contrôlées par le CT	179	178	1
Autres	2	2	-
	181	180	1

* Voir le tableau 9 à la page 23 pour plus de détails sur les années-personnes.

Explication de la différence :

Années-personnes - La surutilisation d'une année-personne figure dans le plafond de 5 année-personnes approuvé par le Secrétariat du Conseil du Trésor à la fin de l'exercice financier.

Dépenses - Le déficit de 187 000 $ ci-dessus à été comblé au moyen de mandats spéciaux s'élevant à 481 000 $ reçus en 1988-1989. L'excédent de 294 000 $ était attribuable aux traitements non versés et provision pour conventions collectives non signées.

C. Données de base

1. Introduction

Créée en 1978 en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'appliquer la Loi et de voir à ce que les principes d'égalité des chances et de non-discrimination soient respectés dans tous les domaines relevant de la compétence fédérale. En particulier, la Commission s'occupe, pour ce qui est de l'emploi et de la fourniture de services, des plaintes de discrimination fondées sur l'un ou l'autre des motifs énoncés dans la Loi : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée.

De plus, la Commission fait enquête sur les plaintes de disparité salariale entre hommes et femmes qui accomplissent des fonctions équivalentes. Dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986 exige que des copies des rapports annuels présentés par les employeurs réglementés par le gouvernement fédéral soient mises à la disposition de la Commission, qui examine leur comportement et peut, le cas échéant, prendre des mesures coercitives aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

À son obligation de faire enquête sur les plaintes de discrimination, s'ajoute la responsabilité légale d'élaborer et de réaliser des programmes d'information destinés à mieux sensibiliser le public aux principes d'égalité des chances inscrits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le pouvoir légal de la Commission s'étend à tous les secteurs relevant de la compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises privées qui assurent le transport régulier de biens ou de personnes d'une province à une autre ou entre le Canada et un autre pays, les banques à charte, les compagnies qui s'occupent de la manutention de produits radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les compagnies de téléphone, les entreprises de radiodiffusion et les élévateurs à grains réglementés par le gouvernement fédéral.

La Commission est un organisme indépendant qui fait rapport au Parlement par l'entremise du ministre de la Justice.

2. Mandat

La Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-1977, a été proclamée le 1er mars 1978. Elle a été modifiée par le S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, proclamé le 1er juillet 1983, et par le S.C. 1985, c. 26, proclamé le 15 octobre 1985.

3. Objectif du Programme

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

4. Description du Programme

La Commission canadienne des droits de la personne mène des fonctions à la fois de mise en oeuvre et de promotion pour assurer l'égalité des chances.

Les mesures de mise en oeuvre consistent principalement à traiter les plaintes de discrimination déposées contre toute entreprise relevant de la compétence fédérale. La Commission dispose de vastes pouvoirs pour faire enquête sur les plaintes de discrimination. Les résultats de ces enquêtes sont soumis aux commissaires pour décision. Ceux-ci peuvent, après examen des résultats ainsi que des observations faites par l'une ou l'autres des parties à la plainte :

- décider de ne pas donner suite à la plainte;
- rejeter la plainte;
- renvoyer le plaignant à l'autorité compétente;
- nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte;
- approuver le règlement sur lequel les parties sont tombées d'accord;
- demander au président du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

La Commission se sert en outre des données recueillies et publiées en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que des données obtenues dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor, pour cerner les cas de sous-représentation des femmes, des minorités visibles, des personnes handicapées et des autochtones dans le secteur réglementé par le gouvernement fédéral. Elle cherche ensuite à collaborer avec les employeurs à l'élimination des facteurs d'ordre systémique expliquant la sous-représentation et à l'élaboration d'un plan pour corriger la situation. Lorsque cette démarche se révèle impossible, la Commission peut déposer une plainte contre l'employeur concerné.

La Commission s'applique également à promouvoir l'égalité des chances ainsi qu'à décourager et réduire les pratiques discriminatoires en menant des programmes d'information et de sensibilisation publique, en publiant des lignes directrices, en menant des recherches, en examinant des règlements et d'autres textes de même nature, et en entretenant des liens étroits avec les organismes de défense des droits de la personne et les groupes d'intérêt.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité : La Commission constitue l'unique activité du Programme.

Structure par organisation : La Commission est composée d'un président, d'une vice-présidente et d'au plus six autres membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président et la vice-présidente sont nommés à temps plein et les autres commissaires, à temps partiel. La durée maximale du mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celle du mandat des commissaires à temps partiel, de trois ans.

L'exécution du Programme se fait par l'entremise du bureau du Président, Secrétaire général et des directions suivantes : Services juridiques, Équité en matière d'emploi et parité salariale, Traitement des plaintes, Communications, Recherche et politiques, Services de gestion et Opérations régionales.

Services juridiques : Les Services juridiques fournissent des avis juridiques indépendants au président, aux commissaires et au personnel. En plus, leurs avocats représentent la Commission dans les affaires qui sont portées devant les tribunaux, les tribunaux d'appel et les cours de justice.

Direction de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale : Cette direction a la responsabilité opérationnelle de faire respecter la parité salariale et l'équité en matière d'emploi aux termes des articles 10 et 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle se sert des données obtenues en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour déposer des plaintes ou pour prendre d'autres mesures appropriées afin d'assurer le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Direction du traitement des plaintes : Cette direction est chargée de veiller à ce que toutes les plaintes déposées auprès de la Commission soient examinées d'une façon efficace. Il lui incombe également d'élaborer et de mettre en oeuvre des politiques, des méthodes et des normes d'application, ainsi que d'offrir les services de conciliation de la Commission et d'assurer la formation des enquêteurs.

Direction des communications : Cette direction a la responsabilité opérationnelle d'assumer les grandes fonctions d'information et de persuasion par le truchement de la sensibilisation publique, de la liaison et des autres moyens prévus par la Loi.

Direction de la recherche et des politiques : Son mandat consiste à dispenser des conseils en matière de politiques et de recherches afin d'appuyer le travail de la Commission et de ses directions opérationnelles. La Direction suit les questions pertinentes de droits de la personne et prépare des projets de politiques, des lignes directrices et des rapports de recherche afin d'orienter la Commission dans ses décisions et d'appuyer ses initiatives opérationnelles.

Direction des services de gestion : Cette direction fournit des services de soutien à l'administration centrale et aux bureaux régionaux de la Commission, notamment des services du personnel et des services financiers, administratifs et informatiques.

Direction des opérations régionales : Cette direction coordonne l'exécution des activités de mise en oeuvre et de promotion de la Commission dans les régions et donne des orientations de façon soutenue aux bureaux régionaux, qui sont situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver.

Tribunal des droits de la personne : Les tribunaux sont constitués par le président du Comité du tribunal des droits de la personne, dont le siège est à Toronto. Un secrétariat assure tous les services nécessaires au bon fonctionnement des tribunaux.

Tableau 3 : Ressources par organisation

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991		Prévu 1989-1990	
	($)	A-P	($)	A-P
Cabinet du président	604	9*	592	9*
Secrétaire général	560	6	553	6
Services juridiques	978	14	801	13
Opérations régionales	4 122	75	3 750	75
Communications	1 205	19	1 209	19
Traitement des plaintes	787	16	723	15
Équité en matière d'emploi et parité salariale	1 070	21	1 024	20
Recherche et politiques	457	8	513	8
Services de gestion	4 159**	32	4 230	31
	13 942	200	13 395	196
Tribunal des droits de la personne	880	5	856	4
	14 822	205	14 251	200

* Ce chiffre comprend 2 années-personnes non contrôlées (c.-à-d. le président et la vice-présidente nommés par le gouverneur en conseil).

** Ce chiffre comprend 1 462 000 $ pour les avantages sociaux des employés et 76 217 $ pour l'affectation de réserve visant le rajustement des traitements.

D. Perspective de planification

1. Contexte

Le contexte politique et social dans lequel la Commission canadienne des droits de la personne mène ses activités est encore en pleine évolution. Parmi les facteurs les plus importants, mentionnons les suivants.

La proclamation de la Charte canadienne des droits et libertés et, en particulier, l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 15 relatives à l'égalité ont beaucoup accru l'intérêt du public et des médias pour les différents aspects des droits de la personne. L'éventail des questions et des groupes d'intérêt continue de s'élargir. Les activités de groupes représentant les bénéficiaires escomptés des garanties constitutionnelles et juridiques ont exercé des pressions de plus en plus fortes sur la Commission et les autres autorités fédérales concernées afin qu'elles assurent la concrétisation des principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

Des décisions récentes de la Cour suprême (par exemple, Law Society of British Columbia c. Andrews et Brooks, Allen and Dixon c. Canada Safeway Ltd.) ont attiré encore davantage l'attention du public et des groupes de revendication sur le caractère réparateur des mesures législatives en faveur de l'égalité et sur la nécessité de faire participer les organismes de défense des droits de la personne aux efforts destinés à susciter les changements administratifs nécessaires.

Outre qu'il s'est de nouveau engagé à apporter des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne, le gouvernement a récemment légiféré, ou se propose de le faire, sur un certain nombre de points touchant directement les travaux de la CCDP : l'équité en matière d'emploi, le multiculturalisme, les modifications à la Loi sur les Indiens, l'assurance-chômage et les réfugiés. Bien que tous ces facteurs influent sur la CHARGE DE TRAVAIL et les INITIATIVES de la Commission (voir les pages 16 et 17), la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986 doit retenir l'attention pour deux raisons : premièrement, parce qu'elle porte expressément sur la sous-représentation de quatre groupes défavorisés qui suscitent un intérêt spécial dans le domaine des droits de la personne (les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles) et, deuxièmement, parce que la Commission a pour tâche de surveiller et de faire connaître d'une manière indépendante les résultats de l'application de la Loi.

La modification de la Loi canadienne sur les droits de la personne est à l'ordre du jour depuis 1985. La Commission a présenté un certain nombre de propositions précises à l'égard desquelles le public a été nombreux à manifester son appui. Compte tenu des engagements déjà pris par le gouvernement de déposer des modifications, la Commission a été pressée d'expliquer pourquoi cela n'avait pas été fait. La Commission croit qu'il y a lieu d'apporter des modifications de fond et de forme à la Loi. Pour être en mesure de répondre aux demandes d'action de plus en plus insistantes de la part du public, il lui faut jouir d'une plus grande indépendance et d'une plus grande latitude, adopter une façon plus systémique d'aborder les problèmes d'équité et d'accessibilité, et renouveler son action auprès des groupes communautaires. L'évolution des attentes du public et des initiatives du gouvernement influe autant sur les mis en cause que sur les plaignants. Un nombre de plus en plus grand d'actions intentées par des mis en cause ont pour objet de contester notamment l'indépendance et l'impartialité des tribunaux, de même que le pouvoir de la Commission de déposer, de renvoyer ou de rejeter des plaintes, ou encore d'en modifier le délai de présentation. D'autres poursuites entamées par des mis en cause, dont le nombre va également en s'accroissant, visent à obtenir des brefs de prohibition contre la Commission ou les tribunaux.

Charge de travail : En 1988-1989, le nombre de plaintes reçues par la Commission a augmenté de 63,7 p. 100, passant de 534 à 874. De ce nombre, 132 ont été déposées en application des dispositions de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne concernant l'égalité de rémunération. La Commission s'attend à recevoir quelque 800 plaintes en 1989-1990.

Le nombre de plaintes soumises à un conciliateur est demeuré relativement stable de 1987-1988 (134) à 1988-1989 (137). Une augmentation de plus de 50 p. 100 est toutefois prévue pour 1989-1990, compte tenu des chiffres réels jusqu'à décembre 1989.

Les enquêtes et les examens relatifs à l'équité en matière d'emploi, dont font l'objet 19 grands employeurs (représentant près de 50 p. 100 de la main-d'oeuvre réglementée par le gouvernement fédéral), ont beaucoup grevé les ressources disponibles. Les pressions pourraient s'intensifier si les rapports de 1988 sur l'équité en matière d'emploi donnaient lieu au dépôt de nouvelles plaintes. Le volume de travail des Services juridiques de la Commission a pratiquement doublé depuis 1987-1988 et l'augmentation s'est poursuivie en 1989-1990. Le manque de ressources a réduit considérablement la capacité de la Commission de s'acquitter de son mandat dans les domaines de la recherche, des politiques et des communications, de même que celle de la Direction des services de gestion, qui fournit à la Commission des services et un soutien opérationnels.

Les demandes de financement supplémentaire faite par la Commission en 1989-1990 ont été approuvées, en partie, pour inclusion dans le Budget des dépenses supplémentaires de 1989-90. Les craintes demeurent toutefois que les niveaux de ressources ne réponderont pas aux besoins de financement pour 1990-1991 et les exercices suivants.

2. Initiatives

La Commission canadienne des droits de la personne compte entreprendre les projets suivants en 1990-1991 :

- elle favorisera l'adoption de modifications d'ensemble à la Loi canadienne sur les droits de la personne, et, à cette fin, elle saisira le comité législatif compétent d'arguments en faveur de ses propositions et mettra en oeuvre promptement les modifications qu'aura approuvées le Parlement;

- elle prendra des mesures pour améliorer encore davantage l'efficacité du traitement des plaintes; à cette fin, elle simplifiera les travaux d'écritures, réduira les délais d'exécution des étapes de l'enquête et favorisera les règlements avant ou durant l'enquête. Les mesures auront comme résultat de réduire les retards indus occasionnés au stade de l'enquête ainsi que le nombre de vieilles plaintes non encore réglées ainsi que permettre à la Commission d'instruire des plaintes de la manière la plus prompte et la plus équitable possible.

- elle poursuivra les enquêtes et les examens dont font actuellement l'objet 19 grands employeurs dans le but d'éliminer celles de leurs lignes de conduite qui sont discriminatoires dans le domaine de l'emploi; à cette fin, elle favorisera les règlements préliminaires dans la mesure du possible, analysera les systèmes d'emploi et favorisera l'élaboration de programmes d'équité en matière d'emploi qui soient acceptables pour elle;

- elle élargira ses programmes de communication en insistant sur l'équité en matière d'emploi; à cette fin, elle mettra davantage à contribution les médias multiculturels, joindra ses forces à celles d'autres organismes de recherche de l'égalité dans les secteurs public et privé, et entretiendra des liens plus étroits avec les groupes d'intérêt spécial. Cela permettra à la Commission de concentrer ses propres ressources limitées en communication tout en repondant le plus activement possible aux besoins pressants en matière de sensibilisation publique.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

La Commission a continué d'exercer des pressions en faveur de modifications d'ensemble à la Loi, y compris des modifications concernant les adaptations raisonnables pour besoins spéciaux, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, la clarification de l'indépendance de la Commission et la flexibilité de la procédure.

Tout en réclamant des modifications au cadre législatif de l'équité salariale, la Commission a continué de donner suite aux plaintes individuelles, dont certaines englobaient l'ensemble de l'effectif des principaux employeurs, d'une manière propre à assurer le respect des dispositions de la Loi concernant la parité salariale.

La Commission a en outre renouvelé sa documentation de base (rapport annuel, brochures, recueils de cas et autres publications essentielles), noué des liens plus étroits avec les groupes de défense des droits de la personne et amélioré considérablement son image de marque auprès de la population et des médias.

Afin de favoriser l'élimination systématique d'obstacles aux handicapés, la Commission a travaillé à l'élaboration d'un programme destiné à mesurer l'accessibilité des diverses installations publiques dans le secteur fédéral. Elle se servira des résultats de cette étude pour exercer des pressions en faveur d'une amélioration de l'accès à ces installations et pour élaborer un programme permanent visant à assurer l'égalité d'accès aux services pour les personnes handicapées.

Un examen des méthodes de traitement des plaintes, terminé au cours de l'exercice 1988-1989, a amené la Commission à élaborer de nouvelles procédures à l'échelon national et à valider des normes de rendement et de travail pour tous les aspects du processus de traitement des plaintes. Ces méthodes sont maintenant en vigueur et les résultats de cette amélioration figurent sous la rubrique Efficacité du Programme et justification des ressources (voir la page 19).

E. Efficacité du Programme et justification des ressources

Témoignent de l'efficacité croissante des activités de communication de la Commission, l'accroissement substantiel de la couverture médiatique, les nouvelles demandes de publications et de programmes de sensibilisation publique, tant à l'administration centrale que dans les régions, et une plus grande participation de la Commission aux enquêtes publiques, aux débats dans les médias et aux travaux des comités parlementaires.

Le nombre de dossiers soumis à la Commission pour décision s'est accru sensiblement. Au troisième trimestre de 1989-1990, il avait déjà dépassé le total de 1988-1989 (557 par rapport a 454) pour la même période.

En 1988-1989, un certain nombre des plaintes que la Commission a soumises aux tribunaux des droits de la personne et aux cours de justice ont contribué à résoudre plusieurs questions importantes, tant de fond que de forme, dans le domaine des droits de la personne. L'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne a été considérablement renforcée par les décisions rendues dans les affaires Nealy (propagande haineuse), Mossop (définition de la situation de famille), Fontaine (le SIDA en tant que déficience), Druken, MacMillan et Isbitsky (la préséance de la LCDP sur les lois fédérales antérieures) et Kearns, où la Commission est intervenue pour la première fois afin d'obtenir l'exécution d'une ordonnance d'un tribunal à laquelle le mis en cause ne s'était pas conformé. Dans les affaires Cashin, Robichaud et Morgan, d'importantes questions concernant les recours appropriés ont aussi été réglées.

Tableau 4* : Demandes de renseignements

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Demandes de renseignements	50 850	46 400	46 374

* La Commission avait fait rapport sur les enquêtes préliminaires dans des Budgets de dépenses précédents. Ces chiffres figurent maintenant dans la rubrique "à instruire" au tableau 7.

Tableau 5 : Plaintes

	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Solde reporté	2 090	1 690	1 083
Plaintes acceptées	950	800	874
Total	3 040	2 490	1 957
Dossiers fermés	600	400	267
Reste	2 440	2 090	1 690

Tableau 6 : État des plaintes en cours de traitement au 31 mars 1989

Au stade de l'enquête	1 368
Au stade de la conciliation	172
Au stade du tribunal	127
En instance d'appel	23
Total	1 690

Tableau 7 : Résultats des causes instruites, par année financière

Années	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres**	À la conciliation	Au tribunal	À instruire	Total des plaintes reçues
1988-1989	139	68	60	137	119	65	588*
1987-1988	228	49	182	134	21	41	655
1986-1987	211	53	109	73	37	35	518
1985-1986	196	40	66	90	12	4	408
1984-1985	146	60	37	34	13	14	304

* 588 plaintes ont été soumises à la Commission pour décision. Ce chiffre diffère des 511 (section Points saillants) soumises par les régions pour traitement avant présentation à la Commission.

** Autres : comprend les plaintes que l'on a décidé de ne pas instruire, de ne pas soumettre à un tribunal ou de ne pas étudier plus à fond.

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Tableau 8 : Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989
Personnel			
Traitements et salaires	9 435	8 766	7 416
Autres frais touchant le personnel	1 462	1 348	1 227
	10 897	10 114	8 643
Biens et services			
Transports et communications	1 087	1 452	932
Information	296	337	261
Services professionnels et spéciaux	1 500	1 500	1 313
Location	286	111	128
Achat de services de réparation et d'entretien	71	170	78
Services publics, fournitures et approvisionnements	296	261	238
Autres subventions et paiements	36	4	1
	3 572	3 835	2 951
Total des dépenses de fonctionnement	14 469	13 949	11 594
Capital	353	302	199
	14 822	14 251	11 793

2. Besoins en personnel

Les besoins en personnel représentent 74 p. 100 des dépenses totales du Programme. Un aperçu des besoins en personnel du Programme est présenté au tableau 9.

Tableau 9 : Détail des besoins en personnel

	Années-personnes* contrôlées par le Conseil du Trésor				
	Budget des dépenses 90-91	Prévu 89-90	Réel 88-89	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1990-1991
Gestion	10	10	8	59 000 - 132 700	75 730
Scientifique et professionnelle					
Droit	8	8	6	27 600 - 120 100	55 037
Économique, sociologie et statistique	1	1	6	16 751 - 75 800	-
Bibliothéconomie	1	1	-	24 255 - 57 502	-
Administration et service extérieur					
Services administratifs	21	20	9	16 702 - 69 715	42 167
Gestion des systèmes d'ordinateur	3	3	3	22 310 - 73 032	53 714
Gestion des finances	2	2	2	16 200 - 63 422	48 590
Services d'information	4	4	5	16 567 - 64 300	51 415
Gestion du personnel	6	6	8	15 669 - 64 315	48 043
Administration des programmes	89	87	79	16 702 - 69 615	47 940
Technique					
Techniciens divers	6	6	2	15 415 - 67 933	36 670
Soutien des sciences sociales	3	3	-	15 415 - 70 474	32 130
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	21	21	26	15 778 - 38 728	31 840
Secrétariat, sténographie et dactylographie	28	28	25	15 637 - 38 975	26 369
Total	203	200	179		

	Autres années-personnes				
	Budget des dépenses 1990-1991	Prévu 1989-1990	Réel 1988-1989	Échelle des traitement actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1990-1991
Niveaux supérieurs	2	2	2	42 500-158 800	134 058

Nota :

* L'expression **"années-personnes"** désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels et les autres types d'employés.

Les **années-personnes** contrôlées sont assujetties au contrôle du Conseil du Trésor. à quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommés en vertu de l'article 39 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes "autorisées".

Les **"autres" années-personnes** ne sont pas assujetties au contrôle du Conseil du Trésor, mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif avec les années précédentes, à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le budget des dépenses.

Nota : Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du Programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1er octobre 1989. La colonne visant les traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelons annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe. Les modifications apportées à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes entre les années.

3. Coût net du Programme

Tableau 10 : Coût estimatif total du Programme pour 1990-1991

(en milliers de dollars)	Budget principal 1990-1991	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme 1990-1991	1989-1990
Commission canadienne des droits de la personne	14 822	1 710	16 532	16 181

* Les autres coûts, soit 1 710 000 $, comprennent :

	(en milliers de dollars)
• les locaux fournis sans frais par le ministère des Travaux publics Canada	1 332
• l'émission des chèques et les autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services Canada	17
• les avantages sociaux des employés, constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	361

INDEX

A

Accessibilité 18
Action (communautaire) 16
Années-personnes 7, 9, 14, 23
Autochtones 11, 15

B

Besoins financiers 22
Budget des dépenses supplémentaires 7

C

Charge de travail 16
Charte canadienne des droits 15
Communications (information du public) 20
Compétence (fédérale) 10, 11
Conciliateur 11
Contribution au régime d'avantages sociaux 4, 5

D

Déclaration universelle 8
Déficience 19
Dépenses budgétaires de gestion 4, 5
Direction de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale 12
Direction des communications 13
Direction des opérations régionales 13,
Direction des services de gestion 13
Direction des services juridiques 12
Direction de la recherche et des politiques 13
Direction du traitement des plaintes 12
Discrimination 10, 11, 18
Droits de la personne 6, 10, 11, 17

E

Égalité 6, 11, 15
Équité en matière d'emploi 6, 8, 11, 12, 15, 16, 17
Enquête 11
Équité salariale 18
Examen conjoint 8

F

Femmes 11, 15

G

Groupes 15, 16

I

Indépendance 16

J

Juridiques 15

L

Légal 10
Lignes directrices 12

M

Mandat 11
Minorités visibles 11, 15
Mis en cause 16
Mise en oeuvre 11
Modifications 6, 15, 17, 18
Motifs (de distinctions illicite) 10

O

Objectifs 11
Organisation 12
Organisme indépendant 10

P

Parité salariale 12
Plans 6
Plan opérationnel pluriannuel 7
Points saillants 6
Prévisions 7
Programmes 11

R

Régions 13
Recherche 13
Règlements 12

S

Sensibilisation publique 12, 19
SIDA 8, 19
Structure par activité 12
Systémique 6, 11
Systémes d'emploi 8

T

Traitement des plaintes 6, 17, 18
Tribunal 11, 13, 14

U

Utilisation, années-personnes 9

V

Virus de l'immunodéficience humaine 8
Volume de travail 16